



Strategic: Journal of Management Sciences

journal homepage:
<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>

E-ISSN 2798-0049



Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris

Asep Heryyanto^{1*}

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra
e-mail: AsepHeryyanto@uwp.ac.id

Penulis Korespondensi. Asep Heryyanto
e-mail: AsepHeryyanto@uwp.ac.id

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima 07 April 2022

Revisi 12 April 2022

Diterima 30 April 2022

Tersedia Online 30 April 2022

Kata kunci :

Kelelahan kerja, tanggung jawab, dan disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRAK

Objektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kelelahan kerja, tanggung jawab, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Riset. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian menggunakan alat statistik SPSS. Kemudian, sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 orang karyawan PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

Hasil. Penelitian ini menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanggung jawab dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

Kesimpulan. Merujuk pada hasil penelitian, kesimpulan pada penelitian ini yaitu kelelahan kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Peningkatan kelelahan kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

ARTICLE INFO

Artikel History:

Recived 07 April 2022

Revision 12 April 2022

Accepted 30 April 2022

Availible Online 30 April 2022

Keywords :

Work fatigue, responsibility and work discipline, employee performance

ABSTRACT

Objective The purpose of this study was to examine the effect of work fatigue, responsibility, and work discipline on employee performance.

Research Method. In this study using quantitative methods with an emphasis on hypothesis testing. The analysis technique uses multiple linear regression with testing using SPSS statistical tools. Then, the sample used is as many as 40 employees of PT. PLN (Persero) Rungkut Industrial Unit Surabaya.

Results. This study found that job burnout has a positive and significant effect on employee performance. Responsibilities and work discipline also have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Rungkut Industrial Unit Surabaya.

Conclusion. Referring to the results of the study, the conclusions in this study are work fatigue, responsibility and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Rungkut Industrial Unit Surabaya. Increased work fatigue, responsibility and work discipline can directly improve employee performance.

© 2022 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Pekerja perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, dan agar tetap menjadi karyawan yang berkualitas yang dapat memberikan sumbangsih dalam memajukan perusahaan (Mappamiring et al., 2020). Pengelolaan pekerja yang profesional dapat mempromosikan karyawan menjadi pribadi yang lebih baik dan berkinerja lebih baik dari pada sebelumnya (Paais dan Pattiruhu, 2020). Kinerja karyawan hingga saat ini masih eksis diperbincangkan diberbagai penjuru dunia, berdasarkan pencarian data dengan keyword *employee performance* selama lima tahun terakhir yaitu 2016 hingga 2022 (sekarang) ditemukan sekitar 34.475 artikel (Emerald, 2022). Hal ini memberikan bukti bahwa organisasi saat ini masih bergantung pada kinerja karyawan mereka. Disadari atau tidak kinerja yang baik telah banyak menopang keberlangsungannya organisasi saat ini (Iskamto, 2019; Iskamto et al., 2020). Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi bahwa kinerja karyawan akan terganggu apabila mereka mengalami kelelahan kerja (Setyawati, 2010; Hasibuan, 2009).

Kelelahan kerja juga diteliti dapat berpotensi menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja karyawan itu sendiri (Wibowo, 2015). Seseorang karyawan yang mengalami kelelahan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang tidak memadai untuk bekerja dan masalah psikososial mereka ataupun fisik mereka (Setyawati, 2010). Fisik seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh tingkatan umur, karyawan muda umumnya memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dibandingkan dengan karyawan yang berumur lebih tua. Hal ini sesuai dengan teori/pendapat Hasibuan (2009) yang menjelaskan bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian yang lain disebutkan bahwa kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya (Yusuf, 2018). Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik.

Menurut Nitisemito (2006) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum. Tanggung jawab dalam bekerja menurut Yusuf (2018) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam studi yang lain juga disebutkan bahwa tanggung jawab merupakan sesuatu yang wajbb untuk ditunaikan sesuai dengan yang sudah ditetapkan organisasi, dengan tujuan agar dapat saling menjaga kepercayaan yang sudah diberikan (Sintoso dan Heryenzus, 2021). Dengan demikian, karyawan ketika telah mendapat kepercayaan oleh atasan ataupun dari organisasi, maka mereka perlu untuk menjaga sebaik mungkin, dan menjalankan sesuai dengan yang sudah diarahkan secara baik dan benar. Seperti yang disampaikan oleh ProyLokbere bahwasanya karyawan telah dipercaya akan sering memperoleh tanggung jawab tugas, yang kemudian akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi yang pada akhirnya akan memimpin dan memberikan dampak besar pada organisasi (Sintoso dan Heryenzus, 2021).

Selain itu, salah satu yang juga memiliki peranan penting dalam menunjang prestasi kerja karyawan adalah disiplin kerja (Siswanto dan Kempa, 2021). Disiplin kerja telah diyakini sebagai kesediaan karyawan dalam menaati dan mentaati norma peraturan yang ada pada organisasi dimana mereka bekerja (Singodimendjo, 2011). Tingginya tingkat kedisiplinan karyawan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan, dimana karyawan tidak lagi perlu untuk dilakukan pengawasan secara ketat, karena secara langsung mereka memiliki tingkat kedisiplinan akan bekerja sesuai dengan yang telah diatur, dan mereka cenderung lebih tekun, bahkan akan berimplikasi pada kinerja dan tercapainya tujuan organisasi seacra keseluruhan (Nimpuno, 2015). Dengan demikian, tiga faktor tersebut telah diyakini dapat menjadi penentu penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik, semakin tinggi tingkat tanggung

jawab dan disiplin karyawan maka akan berdampak pada lebih baiknya kinerja karyawan. Namun tidak demikian dengan kelelahan kerja yang ditemukan menurunkan kinerja karyawan (Bunga et al., 2021), begitu juga sebaliknya..

2. METODE RISET

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah dirancang sebelumnya. Sugiyono (2017) menyampaikan bahwa pendekatan kuantitatif ini merupakan metode yang berlandaskan pada falsafah positivisme. Pada penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Jumlah populasi yang sedikit memaksa peneliti untuk menjadikan semua jumlah populasi tersebut untuk dijadikan sampel, dengan menggunakan teknik sampling sensus (Sugiyono, 2017). Kemudian untuk teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung terhadap karyawan. Penyusunan kuesioner berdasarkan pada penilaian menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Jawaban responden untuk pertanyaan positif diukur dengan empat tingkatan, yaitu 1 sangat tidak setuju hingga dengan 5 sangat setuju (Sugiyono, 2017).

Selanjutnya, variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu kelelahan kerja, tanggung jawab, dan disiplin kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kelelahan kerja pada penelitian ini merupakan perasaan lelah, adanya penurunan kesiagaan dan respon total individu terhadap stress psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja itu cenderung menurunkan prestasi, motivasi serta penurunan produktivitas kerja karyawan. Tanggung jawab didefinisikan sebagai sikap dan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya mereka lakukan. Sedangkan, disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Terakhir kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dimana analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu, kemudian disusul dengan melakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2015). Setelah semua itu dilakukan dan memenuhi asumsi, langkah terakhir adalah dengan melakukan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) (Ghozali, 2015).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil uji validitas

Suatu instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau data. Sugiyono (2016: 168) mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrumen dikatakan valid apabila rhitung lebih besar rtabel, sedangkan instrumen dikatakan tidak valid apabila rhitung lebih kecil rtabel. Jika nilai signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 maka variabel atau indikator tersebut valid, sedangkan apabila nilai signifikan lebih besar sama dengan 0,05 maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Hasil pengujian validitas terhadap variabel kelelahan kerja (X1), tanggung jawab (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kelelahan Kerja	X1.1	0.769	0.312	Valid
	X1.2	0.752	0.312	Valid
	X1.3	0.635	0.312	Valid
	X1.4	0.699	0.312	Valid
	X1.5	0.628	0.312	Valid
Tanggung Jawab	X2.1	0.488	0.312	Valid
	X2.2	0.663	0.312	Valid
	X2.3	0.700	0.312	Valid
	X2.4	0.663	0.312	Valid
	X2.5	0.663	0.312	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.843	0.312	Valid
	X3.2	0.744	0.312	Valid
	X3.3	0.743	0.312	Valid
	X3.4	0.740	0.312	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.703	0.312	Valid
	Y1.2	0.806	0.312	Valid
	Y1.3	0.684	0.312	Valid
	Y1.4	0.720	0.312	Valid
	Y1.5	0.789	0.312	Valid

Tabel 1 menjelaskan bahwa pengujian validitas terhadap variabel kelelahan kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan dengan perhitungan r hitung lebih besar r tabel yaitu $df = (n - 2)$ yakni $40 - 2 = 38$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312 dan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan setiap indikator yang dituangkan dalam angket dinyatakan valid.

3.2 Hasil uji reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2016: 184) mengemukakan bahwa “suatu instrumen dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6”. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kelelahan Kerja	0,735	0,600	Reliabel
Tanggung Jawab	0,630	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,766	0,600	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,792	0,600	Reliabel
------------------	-------	-------	----------

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kelelahan kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,600. Dari hasil uji reliabel yang telah dilakukan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari setiap indikator variabel kelelahan kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian yang dicantumkan dalam angket dinyatakan reliabel dan layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya.

3.3 Uji asumsi klasik

3.3.1 Uji normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi variabel dependen dan variabel independen normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38281283
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.084
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Normalitas data sebagaimana dimaksud dalam tabel 4.13. diatas, mempunyai tiga variabel independen dan satu variabel dependen yaitu kelelahan kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kinerja karyawan, memiliki N sebanyak 40. Dengan Standart Deviation sebesar 0,382 serta dengan tingkat signifikan sebesar 0,200, dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih dari 0,05, maka dari itu Uji Normalitas tersebut di nyatakan berdistribusi Normal.

3.3.2 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013: 105). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Tolerance mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,006	,660		-1,526	,136		
kelelahan kerja	,112	,057	,048	1,706	,000	,391	2,559
tanggung jawab	,261	,065	,233	4,044	,000	,317	3,157
disiplin kerja	,927	,071	,748	13,052	,000	,322	3,109

Berdasarkan tabel 4.14. diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel kelelahan kerja (X1) sebesar 0,391 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,559 yang lebih kecil dari 10,00. Nilai Tolerance pada variabel tanggung jawab (X2) sebesar 0,317 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,157 yang lebih kecil dari 10,00. Nilai Tolerance pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,322 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,109 yang lebih kecil dari 10,00. Dari data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa antara variabel kelelahan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3) tidak terjadi korelasi antar variabel atau dengan kata lain tidak terjadi multikolonieritas.

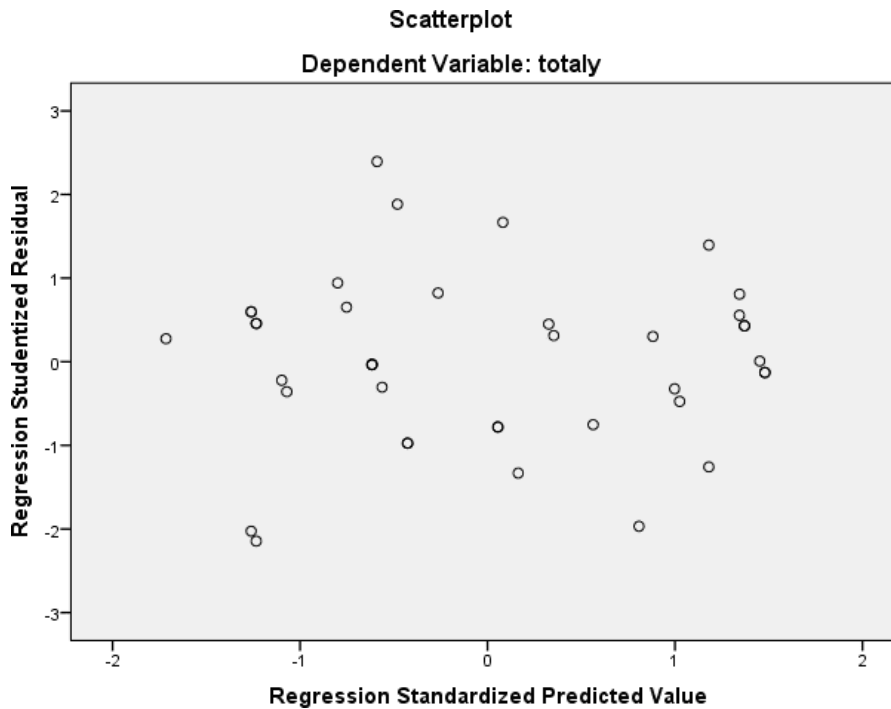
3.3.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ghazali (2013: 139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,748	,419		1,786	,082
kelelahan kerja	-,012	,036	-,086	-,327	,746
tanggung jawab	-,019	,041	-,137	-,471	,640
disiplin kerja	,005	,045	,033	,114	,910

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kelelahan kerja (X1) adalah sebesar 0,746, tanggung jawab (X2) adalah sebesar 0,640, disiplin kerja (X3) adalah sebesar 0,910. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 , maka dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Kemudian, setelah dilakukan pengujian dengan melihat gambar scatterplot pada Gambar 1 dapat dilaporkan bahwa titik menyebar di atas dan di bawah sumbu X dan Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Gozali, 2013).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

3.4 Hasil uji hipotesis

Menurut Gozali (2013: 96) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu kelelahan kerja (X1), tanggung jawab (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut:

$$Y = -1,006 + 0,112 X1 + 0,261 X2 + 0,927 X3 + 0,660$$

3.4.1 Hasil uji t

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara partial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,006	,660		-1,526	,136
kelelahan kerja	,112	,057	,048	1,706	,000
tanggung jawab	,261	,065	,233	4,044	,000
disiplin kerja	,927	,071	,748	13,052	,000

1. Pengaruh kelelahan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kelelahan kerja (X1) mempunyai nilai thitung sebesar 1,706 lebih besar dari ttabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana H1 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh tanggung jawab (X2) terhadap kinerja karyawan kerja (Y)
Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel tanggung jawab (X2) mempunyai nilai thitung sebesar 4,044 lebih besar dari ttabel sebesar 1.688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana H2 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel disiplin kerja (X3) mempunyai nilai thitung sebesar 13,052 lebih besar dari ttabel sebesar 1.688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana H3 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Uji koefisien determinasi

Ghozali (2016: 97) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.959	.398

Berdasarkan tabel 4.19. diatas, hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 dapat diketahui bahwa R-Square yang diperoleh dari perhitungan tersebut yakni sebesar 0,962 atau 96,2 %, sedangkan nilai adjusted R Square yang diperoleh dari perhitungan tersebut yakni sebesar 0,959 atau 95,9 %. Secara empiris dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel, maka koefisien determinasi yang digunakan yakni angka dari nilai R Square sebesar 0,962. Dari nilai

R Square sebesar 0,962 tersebut menunjukkan bahwa perubahan tingkat kinerja karyawan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat variabel independent antara lain kelelahan kerja dan tanggung jawab yakni sebesar 96,2% sedangkan sisanya yakni sebesar 3,8%, secara empiris variabel kinerja karyawan bagian teknik dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh kelelahan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Selanjutnya dalam melakukan pengukuran terhadap variabel disiplin kerja, indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja (X3) yaitu taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Sedangkan hasil untuk nilai rata-rata tanggung jawab bagian teknik dengan status karyawan tidak tetap PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya dikategori mean sebesar 3,5 dikategorikan sangat tinggi, hal tersebut diketahui karyawan devisi teknik terdapat tindakan disiplin preventif. Dan dalam melakukan pengukuran terhadap variabel kinerja karyawan, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y) karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Sedangkan hasil untuk nilai rata-rata kinerja karyawan bagian teknik dengan status karyawan tidak tetap PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya di kategori mean sebesar 3,5 dikategorikan sangat tinggi, karena karyawan devisi teknik jika terjadi gejala kelelahan kerja, karyawan akan beristirahat kerja, dan karyawan devisi teknik juga mempunyai tanggung jawab yang sangat tinggi, dan karyawan devisi teknik juga sangat disiplin. Maka dapat dilihat kinerja karyawan akan meningkat jika kelelahan kerja karyawan menurun dan tanggung jawab dan disiplin kerja karyawan meningkat.

Nawangwulan et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja Surveyor dan Inspektur Di Perusahaan Jasa Sertifikasi”. Dalam hal kualitas, perusahaan jasa sertifikasi tergantung pada kinerja surveyor dan inspektur. Penurunan kualitas dapat terjadi karena kurangnya kinerja surveyor dan inspektur yang optimal. Tidak adanya surveyor dan inspektur dari rekapitulasi kehadiran merupakan indikasi kelelahan kerja. Sementara, indikasi stres kerja dari adanya konflik antara surveyor dan inspektur dengan pemilik kapal atau antara surveyor dan inspektur dengan bos atau rekan kerja, juga dari beban kerja, waktu kerja dan karakteristik tugas yang diperoleh. Pengukuran kelelahan kerja dilakukan dengan menggunakan alat pengukur waktu reaksi, stres kerja dan kinerja menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada surveyor dan inspektur. Kemudian diolah menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kelelahan dan stres kerja terhadap kinerja surveyor dan inspektur. Hasil penelitian menunjukkan uji F (signifikansi = 0,011) menunjukkan kelelahan kerja dan stres kerja memengaruhi secara simultan atau memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji t tidak berpengaruh antara kelelahan kerja dan kinerja ($t_{hitung} = 0,158$ dan signifikansi = 0,876), sedangkan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja ($t_{hitung} = 3,124$ dan signifikansi = 0,004). Rekomendasi untuk kelelahan kerja diadakan kegiatan olahraga atau senam seminggu sekali, dan dilakukan analisis dan penyesuaian terkait pekerjaan / survei, maka untuk mengurangi stres kerja dapat diberikan penghargaan dan penyesuaian gaji, dan juga melakukan kegiatan ESQ, Family Gathering dan Character Building.

3.5.2 Pengaruh tanggung jawab (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja karyawan bagian teknik dengan status karyawan tidak tetap PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial)

yang menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4,044 lebih besar dari ttabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana H2 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Suwardi dan Wahyudi (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo”. Unit Dinas Pendidikan Kabupaten Polokarto Sukoharjo adalah organisasi pemerintah yang bertujuan untuk mengimplementasikan layanan pendidikan bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan itu, dukung kinerja yang baik dari semua karyawan. Jumlah sampel diambil 40 orang secara penuh dari seluruh populasi karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten UPT Polokarto Sukoharjo. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis dengan Regresi Linier Berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah: (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Polokarto Sukoharjo, (2) disiplin tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (3) tidak memiliki tanggung jawab untuk positif dan dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit Dinas Pendidikan Kabupaten Polokarto Sukoharjo, (4) Sekitar 14% variasi dalam variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variasi dalam set variabel independen (komunikasi, disiplin, dan tanggung jawab).

3.5.3 Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik dengan status karyawan tidak tetap PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 13,052 lebih besar dari ttabel sebesar 1,688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana H3 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hamiludin (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Bintang Donggala, Kementerian Kesehatan RI)”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Penyakit Hewan Donggala. Sampel terdiri dari 40 karyawan, yang dipilih menjadi responden penelitian ini, berdasarkan teknik sensus sampling. Penelitian ini adalah deskriptif kausal, yang dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di pusat Penelitian dan Pengembangan Penyakit Hewan, Donggala. Secara parsial, beban kerja dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Penyakit Hewan, Donggala sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini maka pada studi ini dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kelelahan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya
2. Tanggung jawab (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja (Y) PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya

3. Disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

5. SARAN

Berdasarkan pada hasil temuan ini maka pada penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan

Mengingat kelelahan kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja dari hasil penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlebih untuk kelelahan kerja terbukti menurunkan kinerja karyawan, maka disarankan PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya untuk tetap dapat menjaga kebugaran jasmani karyawan, misalnya rutin mengadakan senam pagi seminggu sekali dan wajib di ikuti seluruh karyawan. Demikian pula disarankan untuk selalu memantau beban kerja masing-masing karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan kekuatannya. Disamping itu perusahaan perlu meningkatkan pemahaman tentang tanggung jawab dalam bekerja bagi karyawan. Hal ini berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara efisien, memberikan tugas atau pekerjaan sesuai kapasitas, dan selalu memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja. Faktor lain yang perlu mendapat perhatian adalah mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

2. Untuk Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian dengan menambahkan atau mengembangkan variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh lebih baik terhadap kinerja karyawan, karena banyak variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bunga, Sari. Amirudin, Hendri. Situngkir, Decy. Wahidin, Mugi. (2021). Faktor Yang Memengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Lapangan Dompot Dhuafa Pada Masa Pandemi Covid-19. *Health Publica. Jurnal Kesehatan masyarakat*, 2(1), 1-19.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamiludin. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Bintang Donggala, Kementerian Kesehatan RI). *Jurnal elektronik Program Pascasarjana Universitas Tadulako*, 19-31
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Iskamto, Dedi. 2019. "Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm." *Ekonomi Bisnis* 24(1):12. doi: 10.17977/um042v24i1p12-20.
- Iskamto, Dedi. 2020. "Role of Products in Determining Decisions of Purchasing." *Jurnal Inovasi Bisnis* 8(2):200–2007. doi: 10.35314/inovbiz.v8i2.1424.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237>
- Nawangwulan, D. C., Rosyadah, B. M., dan Rachman, F. (2018). Pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja surveyor dan inspektor di perusahaan jasa sertifikasi. *Proceeding 2nd Conference on Safety Engineering and Its Application*, 563-568
- Nimpuno, G. A. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD*. *Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paais, M., dan Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588
- Setyawati. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Asmara Books.
- Singodimendjo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, F., dan Kempa, S. (2021). Pengaruh work discipline dan training terhadap employee performance di PT. Media Pro Gratiae. *AGORA*, 9(1), 1-5.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwardi., & Wahyudi, A. (2013). Pengaruh komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di upt dinas pendidikan polokarto sukoharjo. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*, 4(2), 1-15.
- Wibowo, B. A., dan Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), pp. 329-340,
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15-28